Public Service Labour Relations Board

Annual Report
2008-2009

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2009

Cat. No. SR1-2009

ISBN 978-1-100-50026-3

This publication is also available on the PSLRB's website at

http://www.pslrb-crtfp.gc.ca

The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2008 to March 31, 2009, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
CHAIRPERSON

Public Service Labour Relations Board

2008 - 2009

Chairperson: Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Vice-Chairpersons: Marie-Josée Bédard
Ian R. Mackenzie
Michele A. Pineau

Full-time Members: Roger Beaulieu
Dan Butler
John A. Mooney
Renaud Paquet
Michel Paquette
Dan R. Quigley

Part-time Members: Christopher James Albertyn
Bruce Archibald, Q.C.
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.
George P.L. Filliter
Deborah M. Howes
Margaret E. Hughes
Georges Nadeau
Allen Ponak
John J. Steeves

EXECUTIVE OFFICERS OF THE PSLRB

Executive Director and General Counsel:	Pierre Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	Gilles Grenier
Director, Compensation Analysis and Research Services:	Guy Lalonde
Director, Registry Operations and Policy:	Susan Mailer
Director, Corporate Services:	Alison Campbell and Céline Laporte (Acting Director)
Director, Financial Services:	Robert Sabourin

Message from the Chairperson

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2008-2009.

The year under review was certainly unique from many perspectives, presenting considerable challenges and opportunities for the PSLRB in carrying out the three main services under its mandate: adjudication, mediation and compensation analysis and research.

Of particular note, the PSLRB was called upon to assist parties during the first major round of collective bargaining under the *Public Service Labour Relations Act* (*PSLRA*). We received and dealt with many requests to provide mediation and dispute resolution services, including establishing arbitration boards and public interest commissions, during a time of economic uncertainty and a time when legislation was being introduced to restrict economic increases for public servants. I commend those at the PSLRB who were involved in the collective bargaining process for their professionalism and impartiality throughout this tumultuous period and for the assistance they provided to the parties to help them deal with their labour disputes without affecting the delivery of government services to Canadians.

In previous reports, I expressed my concern that the PSLRB was given only temporary incremental funding on a yearly basis to carry out its mandate under the *PSLRA*. I am pleased to report this year that the sustained efforts over the last five years to obtain stable funding have been rewarded. As a result of reinvestment proposals in the context of the Treasury Board's strategic review of the PSLRB's activities, we finally received long-term funding under Budget 2009. This funding will enable us to fully meet our responsibilities under the *PSLRA*, to plan more effectively for the longer term and to readily meet our future commitments. However, I should note that we will require additional resources over and above this funding for the studies that will be undertaken by the Compensation Analysis and Research Services (CARS) to support the collective bargaining process. These resources are still under review.

Effectively managing a sizeable caseload and reducing the amount of time it takes to close cases through a variety of case management tools has remained a priority for the PSLRB.

The sustained use of case management conferences has made hearings more efficient by clarifying the issues to be decided and by dealing with preliminary matters and procedural issues before the hearing. In some cases, conferences can also eliminate the need for an in-person hearing altogether.

To further our efforts in effective case management, we conducted two pilot projects with our two largest clients: the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board. The cases in the pilot project were conducted more expeditiously than our standard hearings and many were reviewed collectively. The pilots were successful in my view, and the PSLRB and our clients will discuss conducting a similar project in a different part of the country in 2009-2010.

During the review period, a greater number of cases referred to the PSLRB were of a more complex nature — another factor that impacts caseload management. In addition, this year, there was an increase in the number of cases involving individuals who chose to appear before the PSLRB without representation. This trend is not unlike what has occurred with other tribunals and courts. As self-representation can make hearings more difficult to manage and can consume a fair amount of our time and resources, we developed guidelines to assist self-represented individuals in submitting their grievances and complaints and provided a variety of multimedia resources.

Effective case management also implies affording the parties an opportunity to resolve their case without a formal hearing through the use of mediation assistance. Throughout 2008-2009, demand for our mediation services continued to grow, and I am especially pleased with the results that these services provided.

Another area in which the PSLRB made considerable inroads in 2008-2009 and that is particularly noteworthy is the mandate for compensation analysis and research. Created to provide comprehensive, accurate, timely and impartial information to support parties in their collective bargaining efforts, CARS released its first two

nationwide studies in 2008. Entitled *Technical Services Compensation Comparability Study* and *Total Compensation Study on Health-Related Occupations in Canada*, the two studies employ different models and approaches that will assist CARS in developing future studies.

I have every reason to be pleased with the PSLRB's accomplishments this past year. Looking ahead, we will once again be confronted with some difficult challenges, which I am confident will be tackled with optimism and determination and by building on our past experience and success.

One such challenge will be the implementation of the *Public Sector Equitable Compensation Act*, which was enacted by Parliament late in the fiscal year. This Act adds a new dimension to collective bargaining for determining compensation and will significantly impact the delivery of the PSLRB's related services. Furthermore, the PSLRB has been given the mandate to hear complaints presented under that Act. Although the Act is not yet in force, we have already received several pending pay equity complaints that were transferred from the Canadian Human Rights Commission in compliance with transitional provisions in the *Budget Implementation Act, 2009*. I am mindful that the work required to prepare the PSLRB to carry out this new mandate is daunting. Significant efforts will be required to assess the implications of this new statutory environment on the PSLRB and to obtain the appropriate level of resources that will be needed to enable it to effectively carry out its new role.

I am extremely proud to be leading the PSLRB — an organization that is highly respected and recognized for its contribution to harmonious labour relations in the federal public service. I would like to take this opportunity to thank the Board members and all employees for their dedication and enthusiasm this past year. I look forward to the year ahead as we continue to focus our efforts on meeting our key responsibilities and as we prepare for our mandate under the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Chairperson
Public Service Labour Relations Board

Table of Contents

Public Service Labour Relations Board iii

Message From the Chairperson v

Part One: About the Public Service Labour Relations Board 2

Overview 2

Mandate in Brief 2

Our Clients 3

Our Organization 4

Members of the Board 4

Funding 5

Management 5

Other Responsibilities 5

Part Two: The Year in Review 7

Adjudication Services 7

Caseload Overview 7

Grievances 7

Complaints 9

Applications 9

Issues, Challenges and Innovations 10

Case Management 10

Privacy Issues 11

Expanded Jurisdiction 11

Notable Decisions 11

Mediation Services 12

Case Mediation 12

Collective Bargaining 12

Mediation Training 13

Compensation Analysis and Research Services 14

Compensation Studies 14

Outreach and Communications 14

More Information on the Public Service Labour Relations Board 15

Appendix 1 16

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 16

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 21

Appendix 2: Cases Before the Public Service Labour Relations Board 22

Appendix 3: Notable Public Service Labour Relations Board Decisions 23

Appendix 4 29

Table 1: Collective Bargaining Cases 29

Table 2: Mediation Services Cases 29

part one

About the Public Service Labour Relations Board

The PSLRB is an independent quasi-judicial tribunal that provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

Overview

The Public Service Labour Relations Board (PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

In accordance with its mandate under the *Public Service Labour Relations Act* (*PSLRA*), which was enacted on April 1, 2005, the PSLRB provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research.

The PSLRB replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had existed since 1967 when collective bargaining was first introduced into the federal public service. With the *PSLRA* came an expanded role and services, particularly in compensation research. At the same time, the PSLRB also continued to provide many of the same services as its predecessor and to maintain the quality of its decision making.

The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public service employees and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

Mandate in Brief

Adjudication Services

Board members render decisions on complaints and labour relations matters and act as adjudicators to decide grievances brought before them under the *PSLRA*.

Adjudication services fall into three main areas:

Grievances (individual, group or policy)

- the interpretation of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- demotion or termination for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployment without an employee's consent.

Complaints

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code*.

Applications

- certification and revocation of certification;
- determination of successor rights;
- determination of managerial or confidential positions;
- determination of essential services agreements;
- review of prior Board decisions; and
- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

In carrying out the activities in its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations.

Mediation Services

Mediators provided by the PSLRB impartially assist parties in reaching collective agreements, managing their relations under collective agreements, and resolving complaints and grievances, which minimizes the need for formal hearings.

Compensation Analysis and Research Services

The PSLRB is a neutral and impartial source of compensation information obtained through comparability studies that can be used by parties engaged in the collective bargaining process in the federal public service, as well as by other public and private organizations and individuals.

Our Clients

In carrying out the activities in its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations.

The *PSLRA* covers some 255 000 federal public service employees and applies to departments named in Schedule I of the *Financial Administration Act*, the other portions of the public administration named in Schedule IV and the separate agencies named in Schedule V. (See Appendix 1 of this report.)

The Treasury Board, which is the largest of the employers, employs some 188 000 public service employees in federal government departments and agencies. Some 67 000 public service employees work for one of the other employers, which range

The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.

Our services

Adjudication services

- Administer a registry of applications, complaints and grievances (individual, group and policy)
- Hold grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada
- Render decisions

Mediation services

What we do

- Offer case mediation services that help parties resolve grievances and complaints without resorting to formal hearings
- Offer conciliation and arbitration services that help parties resolve disputes related to the negotiation and implementation of collective agreements
- Receive and investigate requests for certifications, revocations, exclusions and essential services, etc.
- Provide training in alternative dispute resolution

Compensation analysis and research services

- Compile, analyze and disseminate compensation information

What we seek to achieve

- Fair and timely resolution of cases
- Solid body of precedents and case law that can be used to help resolve future cases

- Increased collaboration between labour and management
- Increased interest in and commitment to mediation on the part of all parties

- Support collective bargaining and compensation determination by providing accurate and comprehensive compensation data

How we benefit federal public servants and Canadians

Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants. By reducing the potential for labour unrest, we improve the ability of the public service to serve Canadians and protect the public interest.

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units or who are not represented.

from large organizations such as the Canada Revenue Agency to small organizations such as the National Capital Commission. For a list of employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 30, 2009, 23 bargaining agents were certified to represent 90 bargaining units in the federal public service. Some 70 percent of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada as their certified bargaining agent, a further 15 percent are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remaining 15 percent are represented by 21 other bargaining agents.

Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by bargaining agent.

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units or who are not represented. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions are entitled to refer certain types of grievances to adjudication and to avail themselves of the PSLRB's mediation services if they wish.

Any of these employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies and the departments and agencies themselves. All the employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the PSLRB's compensation analysis and research services.

Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the PSLRB is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Official Languages.

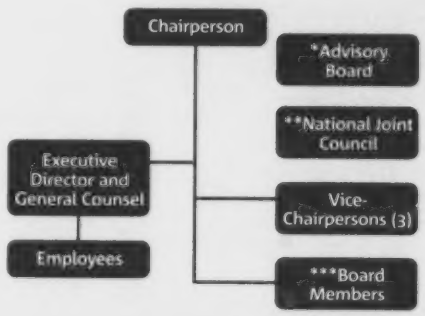
The designated minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the PSLRB's annual report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The minister is also the line of communication with the Governor in Council for the purposes of making appointments to the Board.

Members of the Board

The Board is made up of the Chairperson, three Vice-Chairpersons, and six full-time and nine part-time members who are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years and who may be reappointed. The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA*, including making orders requiring compliance with that Act, and for deciding matters brought before the PSLRB. This work requires that hearings be conducted throughout Canada or that written submissions be considered without a hearing.

Board members, other than the Chairperson and Vice-Chairpersons, are selected by the Governor in Council from a list prepared by the Chairperson of the Board in consultation with public service bargaining agents and public service employers covered by the *PSLRA*. Recommendations are put forward, and a list of persons eligible to be appointed to the Board is prepared.

To be eligible for an appointment to the Board, an individual must have knowledge of, or experience in, labour relations. Appointments are to be made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there



* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

A Board member, once appointed, is required to act impartially at all times.

is a balance on the Board between persons recommended by employers and by bargaining agents. However, even though a Board member may have been recommended by one party or the other, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., presides over the Board as Chairperson. In 2008-2009, Michel Paquette was the only new, full-time Board member to be appointed to the Board. Georges Nadeau, who retired from the Board in 2007-2008 as a Vice-Chairperson, became a part-time Board member.

The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss general matters related to the administration of the *PSLRA*.

Education and outreach are very important to the PSLRB. The Chairperson, Vice-Chairpersons and Board members play a key role in building awareness of its mandate and services. They frequently share their professional knowledge and experience with colleagues, clients and stakeholders at conferences, presentations and training sessions and serve on professional boards and committees.

In 2008-2009, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and produced a multi-year strategic plan.

Biographies of full-time and part-time Board members are available on the PSLRB's website at http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Funding

In 2008-2009, the PSLRB had expenditures of $12.9 million and had 90 full-time equivalent positions.

For several years, the PSLRB has been seeking adequate and stable funding. As a result of the coming into force of the *Public Service Modernization Act* in 2003, the PSLRB had been allocated transitional funding to develop, implement and administer the new legislative regime for public service labour relations, which includes a new compensation analysis and research function, enhanced mediation and conflict resolution services, an increased adjudication function, and a revamped collective bargaining process.

This past year, as a result of Budget 2009, the PSLRB received more stable, long-term funding and, therefore, will no longer need to rely on temporary funding to carry out many of the responsibilities assigned to it under its expanded mandate. This additional funding will enable the Board to improve its ability to fully implement the *PSLRA* in the years ahead, to carry out effective long-term planning and to make future commitments.

As the Board is proceeding with establishing its new compensation analysis and research services, the resources required to deliver those services in the longer term are still under review.

Management

Under its governance structure, the Chairperson is the PSLRB's Chief Executive Officer and has overall responsibility for managing the organization. As provided by section 45 of the *PSLRA*, the Chairperson has authorized the three Vice-Chairpersons to act on his behalf in relation to matters before the Board.

In 2008-2009, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and produced a multi-year strategic plan, which includes a well-defined performance measurement framework and performance targets for future years. Data sources to measure future performance will include manual data collection, the Client Satisfaction Survey undertaken every three years, service-specific databases and a new automated case management system (CMS). The CMS is currently being developed and, when implemented, will enable the PSLRB to manage case information electronically from initial intake to resolution. When implemented, it will also facilitate more detailed performance reporting by allowing the collection of initial data. Enhanced data collection will be possible in the years that follow.

Other Responsibilities

As required by the *PSLRA*, the PSLRB provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend

themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. An annual report with more information on the NJC's activities can be found on its website at http://www.njc-cnm.gc.ca.

The PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (*PESRA*), which governs labour relations in Parliament. The *PESRA* covers employees working in the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner.

Under an agreement with the Yukon government, the PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of these Acts and are available on the PSLRB's website at http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

part two

The Year in Review

The PSLRB assists the parties in preparing for hearings by answering common questions and describing what to expect in resources posted on its website.

Adjudication Services

Board members hear complaints and applications, and Board members sitting as adjudicators hear grievances that are referred to adjudication. Hearings are held across Canada, generally in the large metropolitan area nearest the applicant's work location. Normally, the PSLRB sets tentative hearing dates four months in advance.

Hearings before Board members and adjudicators are similar to those in a court of law, but the rules of evidence are less formal. Hearings are conducted in accordance with the law and principles of natural justice. In exercising its statutory powers to make decisions that affect individual rights, the Board must conduct hearings in a way that is fair for the parties concerned. Thus, the *PSLRA* grants Board members (who decide complaints and applications) and adjudicators (who adjudicate grievances) powers similar to those of a court of law. Those powers include the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production of documents, hold pre-hearing conferences, hold hearings in person or in writing, accept evidence whether or not it is admissible in a court of law, and, where necessary, inspect and take a view of an employer's premises.

The PSLRB assists the parties in preparing for hearings by answering common questions and describing what to expect in resources posted on its website.

Caseload Overview

In 2008-2009, the PSLRB maintained a constant caseload when compared to previous years, largely because of an increase in the number of new cases. More detailed data on the PSLRB's caseload can be found in Appendix 2.

Total Caseload 2008-2009

- Total active caseload: 5022
- Active cases were up 4% from 2007-2008 (4819) but down 15% from 2006-2007 (5928) and down 12% from 2005-2006 (5682)
- New cases: 1532
- New cases were up slightly (less than 1%) from 2007-2008 (1528) but down 10% from 2006-2007 (1693) and down 13% from 2005-2006 (1763)
- Cases carried forward from previous years: 3490 or 70% of total caseload
- Cases closed: 1543 or 31% of total caseload
- Cases carried forward to next year: 3479 or 69% of total caseload

Grievances

Grievances referred to adjudication continue to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

Grievances are referred to the PSLRB mainly as a result of "rights disputes" that relate to the application or interpretation of collective agreements or arbitral

The purpose of mediation is not to determine who is right or wrong but rather to define the issues in dispute more clearly and to find creative and acceptable solutions.

awards; actions resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty; demotion or termination that does not result from disciplinary action; and deployment without an employee's consent, where consent is required.

If a public service employee presents a grievance within a department or agency and it reaches the end of the internal grievance process without having been resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the PSLRB if the subject matter falls within the areas mentioned above.

When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. The purpose of mediation is not to determine who is right or wrong but rather to define the issues in dispute more clearly and to find creative and acceptable solutions that are not always available at adjudication and yet will satisfy the needs of all the parties.

Cases that are not settled or withdrawn then proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

The PSLRB encourages parties to continue working towards a settlement throughout the adjudication process with the view that it is preferable that the parties resolve the dispute on their own. The PSLRB offers the parties the opportunity to participate in mediation at any time during the adjudication process with the adjudicator usually conducting the mediation.

Under the *PSLRA*, in addition to individual grievances, group grievances and policy grievances can be referred to adjudication. A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award. A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award and must relate to an alleged violation of the collective agreement that affects employees generally. A policy grievance may be referred by either the bargaining agent or the employer.

It is also possible for grievances to be referred to adjudication that involve certain issues under the *Canadian Human Rights Act* and for monetary relief to be awarded. The Canadian Human Rights Commission must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. As well, under the new *Public Sector Equitable Compensation Act*, which will come into force on a date that will be determined by an order of the Governor in Council, the PSLRB will be called upon to adjudicate pay equity complaints. More information about the Board's responsibilities under this Act is available in the Expanded Jurisdiction section of this report.

In 2008-2009, 5 percent more new grievances were referred to adjudication than in the previous year, but that was less than during the peak years of 2003 to 2005, when the number approached the 2000 mark.

Grievances 2008-2009

- Grievances referred to adjudication: 3796 or 75% of all cases before the PSLRB
- New grievance cases: 939 (922 individual, 9 group and 8 policy)
- Grievance cases involving terminations: 75 (a 97% increase from 2007-2008, when there were 38)
- Grievance cases closed: 1365 or 36% of all grievance cases
- 1365 cases were closed compared with 939 cases opened, for an overall caseload decrease of 426
- Of cases closed, 286 cases were settled, 609 were withdrawn by the parties and 470 cases were decided by 59 decisions

The PSLRB closed just over one-fifth of all grievance cases. A majority of these cases were settled or withdrawn by the parties involved, and this year, a large number (470) were closed as a result of decisions rendered after adjudication hearings.

It has now been four years since the *PSLRA* replaced the *Public Service Staff Relations Act* (*PSSRA*). While grievance cases submitted under the *PSSRA* now make up a minority of all grievance cases, the PSLRB continues to receive cases that fall under it. In 2009-2010, the PSLRB seeks to close all cases referred to adjudication before the *PSLRA* came into force. There are 734 grievance referrals from the former Act that are still open.

Often, multiple cases that reveal related problems in the workplace can be solved through an integrated approach.

Several factors make the PSLRB's grievance caseload appear larger than it actually is. First, under the *PSSRA*, there was no formal provision for submitting a group grievance as there is under the *PSLRA*. Although that provision now exists, its uptake (9 group grievances filed in 2008-2009) is small.

Second, bargaining agents may file large numbers of grievances as part of a strategy to press for solutions to common problems experienced by their members. This has led to a large volume of similar grievances being referred over short periods of time, such as several hundred in the course of a week. Such groups of cases have been withdrawn without formal PSLRB intervention once the matters have been resolved during collective bargaining or elsewhere.

Third, the PSLRB frequently receives multiple references to adjudication from a single grievor, either at the same time or sequentially. In most situations where it is possible, PSLRB mediators and adjudicators address those cases together in one proceeding. Often, multiple cases that reveal related problems in the workplace can be solved through an integrated approach.

Finally, some cases come to the PSLRB when a party needs to comply with collective agreement or statutory time limits to protect its rights. A number of those cases are subsequently withdrawn when the parties resolve the matter voluntarily before PSLRB involvement.

Complaints

While only a small proportion of the PSLRB's active caseload in 2008-2009 involved complaints, they consumed a substantial amount of its time and resources.

Two types of complaints are heard by the PSLRB — complaints of unfair labour practices under the *PSLRA* and complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code (CLC)*.

The first type includes complaints by employees, bargaining agents and employers in which:

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent is alleged to have acted in bad faith in the representation of an employee;
- an employer or bargaining agent is alleged to have failed to bargain in good faith; or
- a union member alleges that the bargaining agent has applied its membership rules in a discriminatory manner.

The second type also includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *CLC*.

The bulk of active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the *PSLRA*. The number of new complaints received of that type continues to increase. The remaining cases are complaints related to reprisals under the *CLC*. In 2008-2009, the number of new complaints under the *CLC* increased by 70 percent.

Complaints 2008-2009

- Complaints referred to adjudication: 295 or 6% of all cases before the PSLRB
- Unfair labour practice complaints: 266 or 90% of complaint caseload, approximately 9% of which were allegations that the employer failed to bargain in good faith
- *CLC* complaints: 29 or 10% of complaint caseload
- New unfair labour practice complaints: 167 in 2008-2009; 63 in 2007-2008; 50 in 2006-2007 and 31 in 2005-2006
- New *CLC* complaints: 16 in 2008-2009; 3 in 2007-2008; 5 in 2006-2007 and 18 in 2005-2006
- Complaint cases closed: 75 or 25% of all complaint cases
- Of cases closed, 34 were settled or withdrawn by the parties and 41 were decided by 29 decisions

While only a small proportion of the PSLRB's active caseload in 2008-2009 involved complaints, they consumed a substantial amount of its time and resources.

Applications

The Board renders decisions on a variety of labour relations applications such as the certification of bargaining units, the revocation of certification, displacement and the determination of successor rights. It also hears cases involving the determination of managerial or confidential positions and of essential services agreements.

La CRTFP, avec le concours de ses deux plus gros clients a réalisé, en juin 2008, un projet pilote dans la région de la capitale nationale.

Plaintes (2008-2009)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 295 (6 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 266 (90 % du nombre de plaintes traitées, dont 9 % environ comportaient des allégations voulant que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi)
- Plaintes fondées sur le *CCT* : 29 (10 % du nombre total de plaintes déposées)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 167 en 2008-2009, 63 en 2007-2008, 50 en 2006-2007 et 31 en 2005-2006
- Nouvelles plaintes fondées sur le *CCT* : 16 en 2008-2009, 3 en 2007-2008, 5 en 2006-2007 et 18 en 2005-2006
- Dossiers de plainte fermés : 75 (25 % de toutes les plaintes)
- De ces 75 dossiers fermés, 34 ont été réglés ou retirés par les parties et 41 ont été réglés par 29 décisions

Demandes

La Commission tranche des questions de relations de travail très variées ayant trait, entre autres, à l'accréditation des unités de négociation, à la révocation de l'accréditation, au remplacement et à la détermination des droits du successeur. Elle entend également les demandes de détermination de postes de direction et de confiance et d'établissement d'ententes sur les services essentiels.

Demandes (2008-2009)

- Total : 773 (15 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 3
- Droits du successeur : 0
- Désignation de postes représentant des services essentiels : 8
- Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 7
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 640
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 115

Un projet similaire a été entrepris avec succès à Vancouver (C.-B.), au printemps 2009.

Enjeux, défis et innovations

Gestion des cas

La CRTFP s'efforce constamment de maintenir à un niveau gérable le nombre de ses dossiers actifs et de réduire le temps nécessaire à leur règlement, notamment en procédant à une analyse préliminaire des nouveaux griefs et plaintes, en décelant les tendances qui se dessinent et en regroupant les cas qui ont des éléments communs.

Plusieurs facteurs d'importance influent sur la capacité de la CRTFP à fournir ses services avec autant de célérité qu'elle le souhaiterait, par exemple la disponibilité des parties pour se présenter à une audience, les demandes de report d'audience et les reprises d'audience.

Pour être mieux à même de gérer son appréciable charge de travail, la CRTFP, avec le concours de ses deux plus gros clients (l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor), a réalisé, en juin 2008, un projet pilote dans la région de la capitale nationale. Les cas faisaient l'objet d'une médiation puis étaient réglés, ou alors ils passaient par une procédure d'audience accélérée qui consistait en un exposé conjoint des faits suivi d'une plaidoirie au cours de laquelle on entendait quelques témoins.

Un projet similaire a été entrepris avec succès à Vancouver (C.-B.), au printemps 2009. Au cours de l'exercice 2009-2010, la Commission prévoit mettre en œuvre un projet semblable dans diverses régions du pays.

Au rang des autres défis qu'il faut constamment relever lorsque l'on fournit des services d'arbitrage, mentionnons les plaintes fondées sur les droits de la personne, les différends traitant des obligations de prendre des mesures d'adaptation, ou encore les fonctionnaires s'estimant lésés et plaignants qui se représentent eux-mêmes.

La CRTFP s'efforce de faire intervenir davantage les dispositions de la nouvelle *LRTFP* qui prévoient des conférences préparatoires à l'audience. Celles-ci se sont avérées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et, dans certains cas, pour définir l'ordre de déroulement des procédures, échanger des listes de témoins et faire une meilleure

Dans certains cas, les conférences préparatoires à l'audience éliminent la nécessité d'une audience à laquelle on doit se présenter en personne.

estimation du nombre de jours d'audience qui seront nécessaires, en sorte d'en fixer les dates plus rapidement. Dans certains cas, les conférences préparatoires à l'audience éliminent la nécessité d'une audience à laquelle on doit se présenter en personne, parce que les parties sont capables de convenir, avec le commissaire ou l'arbitre de grief, d'une instance par voie d'arguments écrits. Les conférences préparatoires à l'audience représentent tout de même un défi pour les parties, en ce qu'elles doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour la conférence.

Depuis un certain nombre d'années, la CRTFP offre un service d'arbitrage accéléré aux parties qui souhaitaient épargner temps et ressources. Ce processus permet l'instruction de certains griefs sans tenue d'audience en bonne et due forme. En arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît. Les parties consentent à ce que les décisions rendues en arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. À l'audience, la décision est communiquée de vive voix aux parties, qui reçoivent ensuite par écrit, dans les cinq jours, une décision succincte.

L'une ou l'autre des parties peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais pour avoir recours à cette procédure, les deux parties (l'employeur et l'agent négociateur) doivent d'abord avoir signé un protocole d'entente avec la CRTFP. Les fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes ne peuvent pas se prévaloir du processus d'arbitrage accéléré.

En 2008-2009, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a accepté de procéder par voie d'arbitrage accéléré avec le Conseil national de recherche du Canada, ce qui a porté à 18 le nombre total d'agents négociateurs se prévalant de cette forme d'arbitrage. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) et le Conseil du Trésor ont révisé leurs protocoles d'entente avec la CRTFP.

En 2008-2009, aucun nouveau cas soumis à la Commission ne sollicitait le processus d'arbitrage accéléré. Une audience d'arbitrage accéléré a été prévue et tenue au cours de l'année.

Questions relatives à la protection des renseignements personnels

À titre de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions en matière de relations de travail dans la fonction publique, la Commission s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice; elle est ainsi liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice. Par conséquent, la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles au public par souci de transparence et de reddition de comptes, deux valeurs fondamentales de la CRTFP.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties, et y articuler les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. En décembre 2008, la Commission a adopté le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par le Conseil canadien de la magistrature en mars 2005. Cette mesure reflète l'engagement continu des commissaires de la CRTFP à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, et ce, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires à l'exposé de leurs motifs. De même, les commissaires peuvent, sur demande, ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux ou financiers de nature délicate au sujet de personnes.

Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières, y compris auprès de la bibliothèque de la Commission. Par ailleurs, la plupart de ces décisions sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur des sites autres que celui de la CRTFP.

Qui plus est, en 2000, le prédécesseur de la CRTFP a commencé à afficher sur son site Web le texte complet de ses décisions, et l'actuelle Commission a continué de le faire depuis. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique en ce qu'elle permet aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend plutôt que de recourir à des processus accusatoires pour régler le litige.

des droits prévus par la nouvelle *LRTFP*, la CRTFP a volontairement pris des mesures afin d'empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web.

La Commission a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

Compétence élargie

La *Loi d'exécution du budget de 2009* (projet de loi C-10) a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. La partie 11 de cette loi édicte la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*). La *LERSP* soustrait la fonction publique à l'assujettissement au régime d'« équité salariale » que prévoit actuellement la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et remplace cela par un nouveau processus de « rémunération équitable ». En plus de fournir aux parties des données sur la rémunération à l'appui de leurs négociations collectives (ce qu'elle fait actuellement aux termes de la nouvelle *LRTFP*), la Commission sera appelée à arbitrer les plaintes des fonctionnaires fondées sur la *LERSP*.

La Commission devra consentir de sérieux efforts à sa préparation à l'entrée en vigueur de la *LERSP*. Il reste encore bien des choses à clarifier dans la *LERSP*; l'un de ces aspects, et non le moindre, est l'ensemble de règlements que devra prendre le gouverneur en conseil et qui serviront à définir la plupart des termes clés de cette loi et à la rendre opérationnelle.

La *LERSP* entrera en vigueur à une date que n'a pas encore fixée le gouverneur en conseil. Toutefois, en application des dispositions transitoires incluses dans la *Loi d'exécution du budget de 2009*, l'instruction des plaintes fondées sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui traitent de différences salariales entre hommes et femmes de la fonction publique et qui étaient présentées devant la Commission canadienne des droits de la personne au moment où le projet de loi C-10 recevait la sanction royale a été transférée à la CRTFP. Les dispositions transitoires établissent la procédure que doit suivre la Commission pour traiter ces plaintes.

Bien que la *LERSP* ne soit pas encore entrée en vigueur, la Commission s'est vu immédiatement confier le mandat d'instruire les plaintes en instance puis de les trancher en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Sept de ces plaintes ont déjà été reçues et sont actuellement examinées par la CRTFP.

Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la constitution de la jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes qu'à un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 98 % des décisions de la CRTFP faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs ou de plaintes sont résumées à l'annexe 3.

Services de médiation

Médiation de cas

La médiation et la résolution de conflits demeurent des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* prévoit pour la Commission. Les médiateurs dont la CRTFP offre les services sont des tiers impartiaux, sans pouvoir décisionnel, qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la CRTFP, de commissaires ou encore de personnes de l'extérieur dont la Commission retient les services en raison de leur expérience dans le domaine.

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique en ce qu'elle permet aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend au niveau approprié de l'organisation, plutôt que de recourir à des processus accusatoires, tel l'arbitrage, pour régler le litige.

Forte du franc succès qu'elle a remporté en mettant la médiation au service de la réduction du nombre de cas qui, autrement, auraient déclenché la tenue d'une audience en vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a poursuivi, en 2008-2009, les efforts de promotion de ses services de médiation auprès des parties à une cause d'arbitrage.

Les processus de règlement des différends de la CRTFP permettent d'éviter plus facilement les éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation des services gouvernementaux à la population canadienne.

Au cours de la période examinée, la CRTFP a offert des services de médiation qui ont influé sur 152 cas de grief et de plainte en tout. Les parties ont été en mesure de régler le litige ou de retirer la plainte dans 124 cas, ce qui donne un taux de réussite de 82 %.

Les services de médiation de la CRTFP ont également compris, quand les ressources le permettaient, le traitement de cas recensés comme des cas de médiation « préventive ». Dans ce genre de cas, on tente de résoudre le différend avant que la plainte ou le grief ne soit officiellement renvoyé à la Commission. Des interventions réussies ont permis de réduire le nombre de dossiers soumis à la CRTFP. En 2008-2009, les Services de règlement des conflits de la Commission ont traité 79 cas de médiation préventive. Dans certains de ces cas, une seule opération de médiation a permis de résoudre de nombreux dossiers de même nature. (Voir dans le tableau 2, à l'annexe 4, les données sur le nombre de médiations de la CRTFP en 2008-2009.)

La demande pour les services de médiation de la Commission a augmenté proportionnellement au volume des plaintes et griefs soumis à l'arbitrage. Des parties ont également sollicité une aide à la médiation de la part de la Commission, ces demandes résultant de l'obligation que la nouvelle *LRTFP* impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux et des systèmes de gestion informelle des conflits.

La Commission propose une gamme d'autres services connexes de médiation, qui comprennent ce qui suit :

- la facilitation des discussions entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des cas concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres aux fins d'accréditation et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions et la médiation touchant la détermination des postes ou des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

Négociation collective

La CRTFP assiste également les parties dans leurs efforts de négociation collective en leur proposant les processus de règlement des conflits que prévoit la *LRTFP*, comme la médiation, l'arbitrage et les commissions de l'intérêt public. Ces mécanismes permettent d'éviter plus facilement les éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation des services gouvernementaux à la population canadienne.

Si les négociations collectives dans la fonction publique sont rarement une tâche aisée pour les parties en cause, l'importante ronde de négociation collective amorcée en 2007-2008 dans la fonction publique a été particulièrement exigeante. On s'y attendait jusqu'à un certain point, vu qu'il s'agissait de la première ronde de négociations entreprise sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, qui renferme moult dispositions nouvelles ayant des effets directs et notables sur la négociation des conventions collectives, ainsi que sur le règlement des différends découlant de ce processus (pensons notamment aux services essentiels ou aux calendriers précis des votes de grève au scrutin secret).

Entre autres changements opérés dans la législation, mentionnons le remplacement de l'ancien mécanisme du « bureau de conciliation » – condition préalable à l'obtention du droit de grève – par un nouveau processus qui aide les parties à conclure leurs conventions collectives par l'entremise d'une commission de l'intérêt public (CIP). Les CIP sont des organes non permanents, formés d'une ou trois personnes nommées par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP, qui prêtent assistance aux parties en leur formulant des recommandations qui ne les lient pas. En 2008-2009, surtout au dernier trimestre, cinq demandes de CIP ont été reçues. On n'a pas donné suite à l'une des demandes car les parties avaient réglé leur litige avant l'audience, avec le concours d'un médiateur de la CRTFP. L'examen des quatre autres se poursuivra au prochain exercice.

L'un des défis de taille auxquels a fait face la Commission a été l'annonce, par le gouvernement fédéral, d'une législation visant à limiter les augmentations économiques des fonctionnaires.

L'autre option possible de résolution d'un conflit de négociation qui demeure inchangée en vertu de la nouvelle *LRTFP* est l'arbitrage exécutoire. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, l'arbitrage exécutoire – s'il a été sélectionné comme mode de règlement du litige – aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les deux parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la CRTFP. Douze conseils d'arbitrage ont été mis sur pied en 2008-2009, dont 9 ont donné lieu à une décision arbitrale.

Un autre défi de taille qui s'est présenté à la Commission au chapitre de la négociation collective a été l'annonce, dans le budget du gouvernement fédéral de l'automne 2008, qu'une législation serait introduite en vue de limiter les augmentations économiques applicables aux fonctionnaires fédéraux. Cette annonce, suivie peu de temps après par le dépôt des offres finales de l'employeur pour régler la négociation collective, a semé la consternation dans le milieu des agents négociateurs, qui en étaient tous à une étape ou une autre du processus de négociation. Cela a déclenché un bouillonnement d'activité au sein de l'équipe des Services de règlement des conflits de la Commission. Bien des agents négociateurs ont immédiatement opté pour la présentation de demandes d'établissement de conseils d'arbitrage ou de CIP, selon le mode qu'ils avaient retenu pour régler leur différend.

La *Loi d'exécution du budget de 2009* (projet de loi C-10), qui a reçu la sanction royale le 12 mars 2009, édictait la *Loi sur le contrôle des dépenses*, instaurait, sur les salaires et la rémunération, de rigoureuses mesures de contrôle qui avaient une incidence sur les négociations alors en cours et s'appliquait rétroactivement aux règlements déjà conclus et aux décisions rendues.

Dans l'environnement fort chargé de cet exercice, la Commission a reçu (et traite actuellement) 22 plaintes de négociation de mauvaise foi, a prêté assistance aux parties eu égard à la nouvelle exigence de production d'ententes sur les services essentiels et a classé les demandes reçues en vue de l'établissement de conseils d'arbitrage et de CIP — dont certaines demeurent actives et seront traitées en 2009-2010.

La formation en médiation

En 2008-2009, les membres des Services de règlement des conflits ont donné six cours de négociation raisonnée et de médiation.

Ces séances interactives de deux jours et demi permettent aux participants venus de la fonction publique fédérale de se familiariser avec la négociation raisonnée et la médiation et d'acquérir, en ces domaines, des habiletés qu'ils pourront mettre à profit pour résoudre des différends en milieu de travail. Les participants ont aussi l'occasion d'explorer les conflits au travail et les problèmes de communication pouvant survenir. Au moyen de jeux de rôles, les participants ont l'occasion de mettre en pratique les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. Les séances de formation, qui combinent représentants syndicaux, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines, donnent aux participants la possibilité d'échanger des points de vue sur quantité d'aspects relatifs à la résolution de conflits et de développer leur capacité d'appréciation des réalités d'autrui.

Les séances de formation, qui combinent représentants syndicaux, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines, donnent aux participants la possibilité d'échanger des points de vue sur quantité d'aspects relatifs à la résolution de conflits.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés.

En 2008-2009, la Commission a publié ses premières études pancanadiennes sur la rémunération.

En 2008-2009, les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré plusieurs exposés et dispensé des séances spéciales, à l'interne comme à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends ainsi que de mieux faire connaître l'approche de médiation de la Commission.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La nouvelle *LRTFP*, entrée en vigueur le 1er avril 2005, a conféré à la CRTFP le mandat d'effectuer des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération pour appuyer le processus de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. La division des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP a vu le jour en 2005-2006. En consultation avec les parties à la négociation collective et d'autres intervenants, les SARR fournissent des renseignements impartiaux, précis et opportuns sur les taux comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération établies en fonction du marché comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation de questions de fond, comme le rajustement des taux de rémunération.

Études sur la rémunération

En 2008-2009, la Commission a publié ses premières études pancanadiennes sur la rémunération soit l'*Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques* (avril 2008) et l'*Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada* (novembre 2008).

La première étude, dirigée par la CRTFP en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), a été réalisée par la firme AON Conseil. Elle fournit de l'information sur les salaires et les avantages sociaux offerts par des employeurs des secteurs public et privé pour 30 postes techniques comparables à ceux se trouvant dans des unités de négociation représentées par l'AFPC.

La deuxième étude visait le groupe des Services de santé représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Elle a été réalisée par les SARR avec la participation du SCT et de l'IPFPC, ainsi qu'avec la collaboration de Statistique Canada, qui a développé l'échantillon d'enquête, et de la firme Hackett Consultant, responsable de la collecte des données auprès des établissements participant à l'étude. Cette étude fournit des renseignements détaillés sur la rémunération globale et les échelles de salaires, ainsi que sur la fréquence et les caractéristiques de certains avantages sociaux et conditions de travail qui prévalent dans le secteur de la santé au Canada.

Les deux études, dans lesquelles on a pu mettre à l'essai divers modèles et approches touchant la rémunération, constitueront pour les SARR de solides fondations sur lesquelles entreprendre de nouveaux travaux. Toutefois, en raison de la promulgation, en mars 2009, de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, qui impose des limites aux salaires de la fonction publique jusqu'en 2011, les SARR ont reporté à l'automne 2010 la réalisation d'une étude nationale sur la rémunération, et ce, en prévision de la prochaine ronde de négociations collectives. Au cours de l'année à venir, et après l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité dans la*

Les parties visées par les deux études que la CRTFP a publiées à ce jour ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête.

rémunération du secteur public, les SARR devront se pencher sur la façon dont ils répondront aux besoins des parties en données sur la rémunération afin de pouvoir les soutenir dans le processus de négociation collective.

On peut consulter les deux études sur le site Web de la CRTFP (http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

Rayonnement et communications

La CRTFP reconnaît l'importance de consulter les parties à la négociation collective et les autres intervenants. Les parties visées par les deux études que la CRTFP a publiées à ce jour ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête. Au cours de la prochaine année, la CRTFP tiendra des consultations avec les parties à la négociation collective au sein de la fonction publique fédérale afin de se tenir informée de leurs besoins et attentes.

La CRTFP est également résolue à collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour favoriser l'adoption d'approches communes pouvant satisfaire aux besoins et aux intérêts de tous, afin d'éviter le dédoublement d'efforts et une sollicitation indue des participants aux sondages. L'*Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada* est un exemple des avantages que l'on peut tirer d'une collaboration dans un domaine d'intérêt commun.

Pour en savoir plus sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Adresse postale de la CRTFP :

Commission des relations de travail
dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
Canada
K1P 5V2

On peut aussi communiquer avec la CRTFP par téléphone ou par télécopieur, en semaine, entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800
Télécopieur : 613-990-1849

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier électronique à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca.

La bibliothèque de la CRTFP abrite une vaste collection de documents sur les relations de travail. On peut les consulter dans le catalogue de la bibliothèque, sur le site Web de la CRTFP, ou en communiquant directement avec la bibliothèque.

Le personnel de la bibliothèque fournit des copies de décisions de la Commission et répond volontiers aux questions de référence.

Adresse de la bibliothèque :

Immeuble C. D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)

Téléphone : 613-990-1813
Sans frais : 866-931-3454

Courriel : library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la CRTFP (http://www.pslrb-crtfp.gc.ca) renferme une multitude de ressources et renseignements utiles, dont les suivants :

- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission;
- des renseignements sur le mandat, la composition et les fonctions de la Commission;
- les dates des audiences;
- des renseignements sur l'état de négociations collectives;
- des rapports annuels et des publications;
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique, des guides et des vidéos;
- des textes de loi et de règlement ainsi que des formules et formulaires touchant les relations de travail;
- des bulletins d'information;
- des indications sur la façon de s'inscrire à la formation en médiation.

Annexe 1

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	113 141
Association canadienne des agents financiers	1	13 690
Association canadienne des employés professionnels	2	12 438
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	85
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 285
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	422
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	210
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 201
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	933
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	840
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 111
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 020
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	34 041
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	24
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	5 808
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA – CANADA, section locale 2182	1	344
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	**33**	**187 878**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Autres employeurs

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
ADMINISTRATION DU PIPE-LINE DU NORD CANADA		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 469
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 829
Total	4	6 298
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	48
Total	0	48
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	30 281
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 057
Total	2	41 338
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négocíateur	0	24
Total	0	24

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Autres employeurs *(suite)*

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	22
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	382
Total	2	404
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	507
Total	2	507
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	329
Total	0	329
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 742
Total	1	1 742
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SURETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	510
Total	1	510
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	4
Total	0	4

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Autres employeurs *(suite)*

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	393
Total	1	393
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	200
Total	1	200
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	387
Total	0	387
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 349
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 833
Total	10	4 182
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	24
Total	1	24
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	287
Total	0	287
OFFICE NATIONAL DU FILM		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	135
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	128
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	115
Total	5	378

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Autres employeurs *(suite)*

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	2 063
Total	2	2 063
PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 430
Total	1	5 430
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	846
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	22	1 745
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	75
Total	0	75
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	210
Total	1	210
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	33
Total	0	33
Total pour les autres employeurs	**57**	**66 611**
Total pour tous les employeurs	**90**	**254 489**

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	24	150 070
Association canadienne des agents financiers	1	3 691
Association canadienne des employés professionnels	2	12 525
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 351
Association des juristes du ministère de la Justice	2	2 600
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	420
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	219
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 200
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	940
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 102
Guilde de la marine marchande du Canada	1	983
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	19	31 439
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 000
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	1	4
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854)	1	126
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA – CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	19	1 362
Total	**90**	**216 605***

*Le total du tableau 2 ne correspond pas aux 254 489 fonctionnaires indiqués au tableau 1 (total cumulatif pour le Conseil du Trésor et les employeurs distincts) parce que 37 928 des fonctionnaires occupant un poste non exclu qui sont indiqués dans ce tableau ne doivent pas être représentés par un agent négociateur.

Annexe 2

Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2008-2009

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)			Nombre de cas reportés à 2009-2010	Décisions ou ordonnances	Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance
				réglés	retirés	tranchés			
Griefs	2 857	939	3 796	286	609	470	2 431	59	470
Nombre total de griefs	**2 857**	**939**	**3 796**	**1 385**			**2 431**	**59**	**470**
Plaintes de pratiques déloyales de travail	99	167	266	10	18	38	200	26	38
Plaintes selon le *Code canadien du travail*	13	16	29	3	3	3	20	3	3
Nombre total de plaintes	**112**	**183**	**295**	**75**			**220**	**29**	**41**
Accréditations	0	0	0				0	0	0
Annulations d'accréditation	0	3	3	3			0	1	3
Détermination des droits du successeur	0	0	0	0			0	0	0
Détermination des postes de direction ou de confiance	284	356	640	198 réglés ou retirés 246 tranchés[1] Total : 444			196	246	246
Désignation de postes liés à des services essentiels	3	5	8	1 retiré 2 tranchés Total : 3			5	2	2
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	0	7	7	0 retiré 6 tranchés Total : 6			1	6	6
Demandes de prorogation de délai	109	6	115	83 réglés ou retirés 6 tranchés Total : 89			26	5	6
Nombre total de demandes	**396**	**377**	**773**	**545**			**228**	**260**	**263**
TOTAL	**3 365**	**1 499**	**4 864**	**1 985**			**2 879**	**348**	**774**

[1]Un cas a donné lieu à la tenue d'une audience en bonne et due forme; 245 règlements ont été obtenus par ordonnance de la CRTFP, sur consentement.

Annexe 3

Maintenant, l'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer à un arbitre de grief toute question d'interprétation ou d'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

Décisions importantes rendues par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Griefs de principe

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la *Loi*) crée un nouveau type de grief, soit le grief de principe. Il était possible auparavant, sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (l'ancienne *Loi*), pour l'employeur ou l'agent négociateur, de renvoyer à l'arbitrage de grief une question relative à l'exécution d'une obligation en vertu de la convention collective ou d'une décision arbitrale, mais de façon limitée. Maintenant, l'employeur ou l'agent négociateur peut renvoyer à un arbitre de grief toute question d'interprétation ou d'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale, que la question puisse ou non être soulevée dans le cadre d'un grief individuel ou collectif.

Quelques décisions sur des griefs de principe ont été rendues cette année; elles permettent de mieux définir les termes des dispositions législatives en cause.

Dans les décisions **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2008 CRTFP 84, et **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2008 CRTFP 95, il s'agissait de bien cerner ce que le législateur entendait par l'expression « relativement à [...] l'unité de négociation de façon générale ». En effet, l'employeur prétendait que cela devait signifier que l'ensemble des membres de l'unité était directement touché. Les arbitres de griefs ont jugé qu'il fallait comprendre l'expression autrement.

Dans **AFPC c. CT (ASFC)**, l'Agence des services frontaliers avait adopté une politique sur l'armement et les tactiques de défense. L'agent négociateur a contesté la politique par le biais d'un grief de principe, mais l'employeur a posé comme objection qu'une politique de l'employeur ne pouvait faire l'objet d'un grief de principe, qui doit porter sur la convention collective ou une décision arbitrale. En outre, l'employeur soutenait que la dite politique ne touchait pas l'unité de négociation « de façon générale », mais seulement certains employés. L'arbitre de grief a statué que l'agent négociateur pouvait contester la politique puisqu'il soutenait qu'elle contrevenait à la convention collective. L'arbitre de grief a jugé qu'il fallait donner une portée large, qualitative, plutôt que quantitative, à l'expression « de façon générale », l'intention du législateur étant d'offrir des mécanismes efficaces pour résoudre les problèmes qui pouvaient surgir dans l'interprétation de la convention collective.

Le problème de l'expression « l'unité de négociation de façon générale » s'est posé de façon marquée dans **IPFPC c. CT (SCS)**. Les parties convenaient que seul un mince pourcentage des membres de l'unité étaient visés au moment du grief. Toutefois, l'arbitre de grief a précisé que l'expression devait se comprendre pour sa généralité, et non pour son application étroite. Dans cette affaire, l'agent négociateur a déposé un grief de principe au nom des employés des services informatiques qui travaillaient dans le système correctionnel et qui avaient droit à une indemnité de facteur pénologique. Ce groupe ne représentait qu'un pour cent des employés visés par la convention collective. Toutefois, l'arbitre de grief a statué que le problème se posait de façon générale pour l'ensemble des employés du secteur informatique qui serait appelé à travailler pour les services correctionnels – théoriquement, n'importe lequel d'entre eux – la question était donc d'un intérêt général pour l'unité de négociation.

Par ailleurs, la *Loi* prévoit de façon spécifique les pouvoirs de réparation de l'arbitre de grief, lorsque le grief aurait pu faire l'objet d'un grief individuel ou collectif. L'article 232 de la *Loi* limite les pouvoirs réparateurs de l'arbitre de grief à trois mesures relatives à la convention collective ou à la décision arbitrale : une déclaration quant à leur interprétation correcte, une déclaration voulant qu'il y a eu contravention et une ordonnance d'appliquer l'une ou l'autre selon les modalités que prescrit l'arbitre.

Dans **Guilde de la marine marchande du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2008 CRTFP 52, l'agent négociateur contestait une circulaire qui selon lui contrevenait à la convention collective et pénalisait les capitaines de navire qui devaient consacrer quelques heures

Alors qu'auparavant l'employeur désignait certains postes comme étant essentiels, aux termes de la *Loi*, les parties doivent désormais s'entendre pour établir une entente de services essentiels.

à la familiarisation lorsqu'ils prenaient les commandes d'un nouveau navire. L'arbitre de grief a donné raison à l'agent négociateur, et a ordonné qu'on verse rétroactivement aux capitaines qui auraient été lésés par l'application de la circulaire un paiement compensatoire.

L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire en cour fédérale. L'employeur acceptait la décision quant à la circulaire et la nécessité de la modifier. Toutefois, l'employeur soutenait que l'arbitre de grief avait outrepassé sa compétence en ordonnant un paiement rétroactif. Dans **Canada (Attorney General) v. Canadian Merchant Service Guild**, 2009 FC 344, (au moment de la rédaction du présent rapport, la décision n'était pas encore traduite), la Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre de grief. En premier lieu, le juge était d'avis que l'article 232 de la *Loi* ne s'appliquait pas, puisque l'agent négociateur avait déposé un grief pour s'opposer à la circulaire sans même savoir si un fonctionnaire avait déjà été touché. De façon subsidiaire, le juge a déclaré que même si l'article 232 s'appliquait, l'arbitre de grief aurait tout de même le pouvoir d'ordonner le paiement rétroactif, compte tenu du fait que l'arbitre de grief peut ordonner l'application de son interprétation « selon les modalités qu'il fixe ».

Services essentiels

La *Loi* crée le concept des ententes de services essentiels. Dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence Parcs Canada**, 2008 CRTFP 97, la Commission explique en quoi les nouvelles dispositions modifient la procédure pour déclarer des postes essentiels en temps de grève. Alors qu'auparavant l'employeur désignait certains postes comme étant essentiels, quitte à faire face à une contestation de la part de l'agent négociateur, aux termes de la *Loi*, les parties doivent désormais s'entendre pour établir une entente de services essentiels. Si les parties arrivent à l'impasse, la Commission est appelée à trancher.

La Commission a fait droit à l'objection préliminaire selon laquelle la demande d'arbitrage de différend est incompatible avec le dépôt postérieur d'une plainte pour défaut de négocier de bonne foi.

Dans **Agence Parcs Canada**, la Commission a déclaré que 1) il incombe encore à l'employeur de convaincre la Commission qu'un service est essentiel pour assurer la sécurité du public, et 2) les services essentiels sont déterminés en fonction des éventualités en cas de grève. En l'occurrence, le public pouvait encore entrer dans un parc, même s'il était fermé par l'employeur lors d'une grève, de sorte que la sécurité du public devait être assurée en couvrant les services suivants : surveillance des feux de forêt, recherche et sauvetage, approvisionnement en eau et manutention des déchets. Par contre, l'employeur n'avait pas établi que le soutien aux services de loisirs constituait un service essentiel. Il incombait à l'employeur, sur la base des services essentiels déterminés par la Commission, de déterminer le niveau de services essentiels à fournir, après quoi les parties devaient reprendre leurs discussions pour établir le type et le nombre de postes nécessaires aux services essentiels.

Dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (groupes Services frontaliers, Services des programmes et de l'administration et Services de l'exploitation)**, 2009 CRTFP 37, la Commission a statué qu'elle demeurait saisie d'une demande de détermination des services essentiels, même si les parties avaient, en cours d'instance, conclu une convention collective qui était depuis entrée en vigueur. Aux termes de la *Loi*, selon la Commission (et d'ailleurs selon les parties aussi), rien n'empêchait la Commission de continuer d'être saisie du dossier de l'entente sur les services essentiels, dans un souci de promouvoir l'économie de la *Loi*.

Négociation de mauvaise foi

Dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2008 CRTFP 50, l'agent négociateur a déposé une plainte de négociation de mauvaise foi, parce que l'employeur n'avait pas déposé d'offre monétaire après dix-huit mois de négociation, faute d'un mandat du Conseil du Trésor. L'agent négociateur avait auparavant demandé la formation d'un conseil d'arbitrage, qui avait déjà siégé et rendu sa décision avant l'audition de la plainte. La Commission a fait droit à l'objection préliminaire selon laquelle la demande d'arbitrage de différend, dont le préalable est la négociation de bonne foi entre les parties, est incompatible avec le dépôt postérieur d'une plainte pour défaut de négocier de bonne foi.

Les mêmes parties s'affrontaient dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2008 CRTFP 78, où l'agent négociateur alléguait que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'article 106 de la *Loi*, en invoquant notamment les circonstances

Des arbitres de griefs ont rendu cette année une trilogie de décisions qui cernent les paramètres de la liberté des fonctionnaires de critiquer leur employeur.

suivantes : les données sur la paye n'avaient pas été fournies promptement, plusieurs séances de négociation avaient été annulées, l'employeur avait aboli quatre postes, dont deux occupés par des représentants de l'agent négociateur.

L'agent négociateur a par la suite déposé une demande d'arbitrage vu l'incapacité des parties de conclure une convention collective. L'employeur a objecté que l'agent négociateur ne pouvait à la fois déposer une plainte de négociation de mauvaise foi et demander l'arbitrage. La Commission a conclu que l'arbitrage demandé ultérieurement n'empêchait pas le plaignant de poursuivre le traitement de sa plainte, en distinguant sa décision de la décision précédente sur les faits. La Commission a statué que l'employeur était partiellement responsable d'avoir retardé la négociation collective.

Sous le régime de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*), la Commission a tranché une autre plainte de négociation de mauvaise foi, dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada**, 2008 CRTFP 100. L'agent négociateur a allégué que l'employeur avait négocié de mauvaise foi en modifiant en cours de négociation une de ses propositions concernant le remboursement des avantages sociaux dans le cadre d'un congé accordé pour négociation collective. L'employeur avait d'abord demandé l'augmentation du pourcentage remboursé au titre des avantages sociaux, mais l'agent négociateur a refusé. L'employeur a alors proposé de supprimer les dispositions de la convention collective prévoyant le remboursement, proposition que l'agent négociateur a dénoncée comme déloyale. La Commission a statué qu'elle ne se prononcerait pas sur le contenu des propositions et qu'elle n'interviendrait que s'il s'agissait véritablement de négociation de mauvaise foi. Tel n'était pas le cas, selon la Commission – l'employeur avait fourni des données pour justifier la hausse demandée et n'avait pas subitement changé de position. Donc, rien ne portait à croire que le défendeur cherchait à éviter de conclure une convention collective.

Critique de l'employeur – liberté d'expression

Des arbitres de griefs ont rendu cette année une trilogie de décisions qui cernent les paramètres de la liberté des fonctionnaires de critiquer leur employeur – sous réserve de la décision éventuelle de la Cour fédérale dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire portée à l'encontre de la première de ces décisions.

Dans **King c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2008 CRTFP 64, le fonctionnaire, un dirigeant syndical, avait écrit au secrétaire d'État américain de la sécurité intérieure pour dénoncer certaines pratiques des services frontaliers canadiens, par exemple, le fait de ne pas armer les douaniers ou d'engager des étudiants après une formation sommaire. Le fonctionnaire a été suspendu sans solde pendant 30 jours. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire avait agi dans l'exercice de ses droits à titre de dirigeant syndical, et que le contenu de la lettre n'était ni malveillant ni erroné. Par conséquent, la suspension a été annulée. La décision fait maintenant l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale.

Par contre, dans **Labadie c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2008 CRTFP 85, l'arbitre de grief a donné raison à l'employeur. Le fonctionnaire, agent correctionnel, a été congédié après avoir publié un livre où il alléguait des fautes graves de la part d'employés et de la direction. Le fonctionnaire a prétendu ne pas connaître les politiques concernant les médias et la divulgation interne d'actes fautifs. Il a reconnu avoir mal agi. Le Service correctionnel du Canada considérait qu'il avait commis un abus de confiance. L'arbitre de grief a statué que le fonctionnaire avait été licencié pour avoir manqué à son devoir de loyauté. Le fonctionnaire avait porté des accusations graves contre la direction et certains employés, sans avoir eu recours aux mécanismes internes à sa disposition avant de rendre ses préoccupations publiques. Le fonctionnaire ne pouvait se prévaloir des exceptions au devoir de loyauté établies par les tribunaux puisque, pour cela, un employé doit d'abord prouver que les accusations qu'il ou elle porte reposent sur des motifs rationnels, ce que le fonctionnaire n'a pas établi.

Dans la troisième décision, **Andres et al. c. Agence du revenu du Canada**, 2009 CRTFP 36, l'arbitre de grief devait décider si le port d'un macaron, alertant le public à la cessation de certains services, était une inconduite que l'employeur était en droit de sanctionner par une suspension. L'arbitre de grief

a jugé que les employés n'avaient enfreint aucune règle en portant le macaron, mais n'avaient qu'exercé leur droit de participer à une activité syndicale, droit protégé à la fois par la convention collective et la *Loi*.

Arbitrage de différends (contestation)

L'établissement d'un conseil d'arbitrage est généralement une procédure sans heurts. Une partie à la négociation demande au président de la Commission d'établir un conseil d'arbitrage parce que les parties n'arrivent pas à s'entendre sur certains points précis dans la négociation de la convention collective. Le différend se situe donc au niveau du contenu.

Il arrive que l'une ou l'autre partie s'objecte aux points mêmes qui sont renvoyés à l'arbitrage. C'est ce qui est arrivé dans **Association des juristes du ministère de la Justice c. Conseil du Trésor**, 2009 CRTFP 20, où l'employeur s'objectait à nombre de propositions que l'agent négociateur prétendait renvoyer à l'arbitrage. Les parties négocient encore la première convention collective.

L'employeur avait nombre d'objections quant au contenu de certaines propositions, parce qu'elles allaient à l'encontre de la *Loi*, qui prévoit spécifiquement l'exclusion de certaines conditions de travail de la négociation collective, ayant trait aux pensions ou à l'évaluation de rendement, par exemple. Le président a donné partiellement raison à l'employeur, en modifiant les propositions pour qu'elles omettent les éléments exclus par la *Loi*.

L'employeur était d'avis que deux propositions en particulier n'avaient pas été renvoyées à l'arbitrage en bonne et due forme, et surtout, n'avaient pas fait l'objet de discussions préalables à l'arbitrage, de sorte qu'aux termes de la *Loi* un conseil d'arbitrage ne pourrait en être saisi. L'une avait trait aux bureaux des avocats, l'autre au taux de rémunération.

Dans le cas des bureaux, les parties avaient déjà discuté de la nécessité de fournir aux avocats des bureaux fermés, par souci du secret professionnel. La proposition à l'arbitrage de l'agent négociateur ajoutait une précision : bureau avec fenêtre extérieure. Le président a jugé que la proposition était assez semblable pour être acceptable.

Pour ce qui est de la rémunération, l'agent négociateur avait ajouté à la demande d'arbitrage une clause selon laquelle, advenant une nouvelle norme de classification, les nouveaux taux de rémunération feraient l'objet de négociations entre les parties. L'employeur objectait que cette clause n'avait jamais fait l'objet de discussions, mais le président l'a maintenue comme demande à l'arbitrage, puisqu'il s'agit d'une clause type de nombre de conventions collectives et que la question de la rémunération avait déjà été soulevée. De plus, il s'agissait bien de rémunération et non de classification, prérogative exclusive de l'employeur.

Réouverture d'une entente de règlement

La jurisprudence était constante, sous le régime de l'ancienne *Loi*, voulant que les arbitres de griefs n'aient pas compétence pour se prononcer sur l'exécution d'un règlement intervenu entre l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé. Dans **Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)**, 2008 CRTFP 74, l'arbitre de grief a remis en question cette jurisprudence au regard de la *Loi*.

L'arbitre de grief s'est attardé notamment au sens de l'article 236 de la *Loi*, qui prévoit que le droit de présenter un grief remplace pour le fonctionnaire le droit à toute autre action en justice. En conséquence, et à la lumière des décisions de la Cour suprême du Canada qui confirment l'exclusivité de la procédure de grief pour régler les différends dans le contexte des relations de travail, l'arbitre de grief a conclu que la *Loi* lui conférait la compétence d'entendre une allégation portant sur le défaut d'une partie de se conformer à une entente de règlement finale dont l'objet était un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage, ainsi que la compétence de rendre l'ordonnance qu'il jugerait appropriée dans les circonstances. L'allégation portait sur le défaut d'une partie de se conformer à une entente finale de règlement dont l'objet était un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage.

La décision fait maintenant l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale.

Les arbitres de griefs ont continué d'explorer la compétence que leur accorde la *Loi* d'appliquer les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*).

Compétence en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Les arbitres de griefs ont continué d'explorer la compétence que leur accorde la *Loi* d'appliquer les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*). Dans **Pepper c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)**, 2008 CRTFP 71, l'arbitre de grief devait décider quelles seraient les indemnités à verser en vertu de la *LCDP*. La décision fait présentement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

Dans **Gibson c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)**, 2008 CRTFP 68, l'arbitre de grief s'est déclaré compétent pour entendre un grief contestant le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. L'employeur a soulevé l'objection que la *Loi* ne donne pas compétence à l'arbitre de grief sur le non-renouvellement d'un contrat, mais l'arbitre de grief a jugé le contraire. Il s'est appuyé notamment sur la disposition dans la *Loi* qui donne aux arbitres le pouvoir d'appliquer les dispositions de la *LCDP*. Puisque le grief alléguait une discrimination illicite comme motif du non-renouvellement, l'arbitre de grief avait compétence pour déterminer s'il y avait effectivement eu contravention de la *LCDP*. Après avoir pris compétence sur le grief, l'arbitre de grief a statué que la fonctionnaire n'avait pas fait la preuve de la discrimination illicite.

Dans **Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2009 CRTFP 43, l'arbitre de grief a retenu l'argument en vertu de la *LCDP* pour appuyer l'interprétation de la convention collective. Dans cette affaire, le fonctionnaire, qui avait pris un congé parental, revendiquait le droit à une hausse rétroactive des prestations parentales, étant donné qu'il avait eu droit pendant la période du congé à une reclassification rétroactive. Alors que ses collègues avaient eu droit à une augmentation salariale rétroactive, la sienne n'entrait en vigueur qu'à la date de son retour au travail.

Compte tenu de l'ensemble des dispositions de la convention collective qui traitaient du congé parental, qui exprimaient clairement la volonté des parties d'assurer au parent en congé un certain pourcentage de son salaire, l'arbitre de grief a conclu qu'il serait injuste, et contraire à la *LCDP*, de priver le fonctionnaire du bénéfice que représentait l'ajustement de ses prestations en fonction de son nouveau salaire. Le fait de ne pas ajuster les prestations constituerait une discrimination, au sens de la *LCDP*, fondée sur la situation de famille.

Dans une décision antérieure, **Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)**, 2008 CRTFP 56, l'arbitre de grief avait déjà décidé que le fonctionnaire pouvait invoquer un argument fondé sur la *LCDP*, parce que bien que cette dernière n'avait pas été invoquée plus tôt dans la procédure de grief, son utilisation ne modifiait en rien le fondement du grief, soit l'interprétation discriminatoire des clauses relatives au congé parental.

Examen de la structure de négociation

En vertu de la *LRTP*, la Commission a le pouvoir de réviser ses décisions, à la demande de l'une ou l'autre partie. Dans **Chambre des communes c. Institut de la fonction publique du Canada et al.**, 2009 CRTFP 23, l'employeur demandait à la Commission de réviser la structure de négociation qu'il estimait ne plus convenir. L'employeur soutenait que la structure était trop lourde – quatre agents négociateurs représentent sept unités de négociation. Avec la nouvelle structure de rémunération, applicable à tous les employés, et compte tenu de l'intégration de certaines fonctions, l'employeur était d'avis qu'une seule unité de négociation suffirait. La Commission a conclu que les différentes unités de négociation avaient encore leur raison d'être – les tâches, les conditions de travail et la culture de travail étant très différentes d'une unité à l'autre. La Commission a jugé que l'employeur n'avait pas établi qu'un changement des structures de négociation serait dans l'intérêt de relations de travail harmonieuses; les relations étaient déjà excellentes, et le fait qu'un bon pourcentage des employés de la Chambre des communes n'étaient pas syndiqués aurait sans doute posé problème quant à la définition de l'unité de négociation proposée.

Directives du Conseil national mixte

Le Conseil national mixte (CNM) est une entité comprenant des représentants de l'employeur et des agents négociateurs. Il établit certaines directives qui peuvent ensuite être incorporées aux conventions collectives. Dans l'élaboration des directives, le CNM peut avoir recours à des ressources telles que Statistique Canada.

La Cour fédérale a jugé que l'arbitre de grief avait fait erreur en ne déterminant pas si le programme de recyclage était raisonnable et approprié, tel que prévu dans la convention collective.

Telle était la situation dans **Antaya et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)**, 2009 CRTFP 25, où un groupe de fonctionnaires contestaient la modification de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPILE), modification qui avait eu pour effet d'enlever la ville de Whitehorse, Yukon, de la liste des postes éloignés pour lesquels les fonctionnaires reçoivent une prime d'éloignement. Une étude de Statistique Canada démontrait que Whitehorse ne correspondait plus aux critères d'un poste éloigné.

Les fonctionnaires contestaient la méthodologie de l'étude de Statistique Canada, et par conséquent, la décision du CNM de modifier la DPILE en conséquence.

L'arbitre de grief a jugé que sa compétence sur le grief ne couvrait que la façon dont l'employeur avait appliqué ou interprété la directive – or, l'employeur s'était conformé à la directive telle que rédigée. Selon l'arbitre de grief, le grief ne remettait pas en cause la conduite de l'employeur, mais bien la décision du CNM d'accepter les données de Statistique Canada. L'arbitre de grief a déclaré ne pas avoir compétence sur cette décision, et a rejeté le grief.

Compétence

Encore une question de compétence, mais dans un tout autre contexte. L'affaire **Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)**, 2009 CRTFP 22, fait suite à une autre décision d'un arbitre de grief (2005 CRTFP 173), dans laquelle l'arbitre avait ordonné à l'employeur de chercher avec diligence un poste pour la fonctionnaire qui avait été licenciée, et de la considérer en congé payé entre-temps.

Dans la présente affaire **Zhang**, la suite des événements a donné lieu à un nouveau grief. L'employeur, sitôt terminée la période de deux mois que l'arbitre de grief avait prévue pour la recherche d'un emploi, a de nouveau mis fin à l'emploi de la fonctionnaire, et a annulé la cote de fiabilité de la fonctionnaire. Cette dernière a toutefois obtenu un poste dans un autre secteur de la fonction publique, de sorte que l'employeur a dû annuler son licenciement. La fonctionnaire a déposé un grief contestant le licenciement; à l'audience, elle maintenait l'aspect du grief ayant trait à la rémunération pour la période entre le moment du licenciement et son entrée en fonctions dans le nouveau poste, que l'employeur refusait de verser.

L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief. Il s'agissait selon lui de l'exécution de la décision d'un autre arbitre, justiciable d'un contrôle judiciaire en Cour fédérale.

L'arbitre de grief a conclu qu'elle avait compétence sur le grief de licenciement, transformé en réclamation de rémunération. Le licenciement ne découlait pas de l'ordonnance antérieure, puisque rien dans cette ordonnance ne commandait un licenciement dès l'écoulement de la période de deux mois pendant laquelle l'employeur devait chercher un autre emploi pour la fonctionnaire. Il s'agissait d'une nouvelle décision de licenciement de la part de l'employeur, valablement renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi*.

Obligations de l'employeur en cas de surplus d'effectifs

La décision **Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2009 CRTFP 6, complète une démarche amorcée par la décision **Olson c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2007 CRTFP 24, et porte sur les obligations de l'employeur lorsqu'il y a surplus d'effectifs.

Le poste de vétérinaire du fonctionnaire a été déclaré excédentaire, et l'employeur lui a offert un autre poste pour lequel il devait prendre un programme de recyclage. Au cours du recyclage, l'employeur a mis fin à l'emploi du fonctionnaire. Ce dernier a déposé un grief, que l'arbitre de grief a rejeté dans la décision de 2007. L'arbitre de grief a conclu que le droit de l'Agence de nommer des employés à des postes comporte celui d'apprécier s'ils répondent aux exigences durant la période de formation qui précède leur nomination éventuelle.

En contrôle judiciaire, dans **Olson c. Canada (Procureur général)**, 2008 CF 209, la Cour fédérale a jugé que l'arbitre de grief avait fait erreur en ne déterminant pas si le programme de recyclage était raisonnable et approprié, tel que prévu dans la convention collective. La Cour a renvoyé l'affaire à un autre arbitre de grief afin qu'il détermine si le programme de recyclage était effectivement approprié et raisonnable.

La Cour reprochait à l'arbitre de grief de s'être prononcée sur la détresse psychologique du fonctionnaire.

Dans la décision de 2009, l'arbitre de grief a jugé que l'employeur avait placé le fonctionnaire dans une situation où ce dernier devait relever des défis considérables, alors qu'en principe il était toujours en période de recyclage. En fait, il devait trouver des solutions à des problèmes de gestion du personnel, sans avoir reçu une formation adéquate en ce sens. L'employeur n'avait donc pas rempli son obligation contractuelle d'offrir un recyclage raisonnable et approprié. L'arbitre de grief a ordonné la réintégration du fonctionnaire à titre d'employé excédentaire.

Contrôle judiciaire de décisions rendues par la CRTFP

La Cour fédérale a accueilli quelques demandes de contrôle judiciaire au cours de l'exercice 2007-2008. Outre celles déjà mentionnées plus haut dans le cadre des instances devant la Commission, nous résumons ici deux décisions où la Cour a adopté un raisonnement nettement différent de celui de l'arbitre de grief.

Notre rapport l'an dernier faisait état de la décision **Demers c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 89, où l'arbitre de grief avait accueilli le grief du fonctionnaire. Ce dernier avait reçu une sanction disciplinaire parce qu'il insistait pour porter une cravate au travail, contrairement au nouveau code vestimentaire. L'arbitre de grief avait conclu que la mesure disciplinaire était inappropriée, et que le port de la cravate n'avait aucune incidence sur les opérations de l'employeur. L'arbitre de grief a ordonné à l'employeur d'annuler la sanction disciplinaire et de rembourser le fonctionnaire pour la perte de revenus entraînée par son congé de maladie prolongé, entièrement dû, selon l'arbitre de grief, à l'intransigeance de l'employeur.

La Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire dans **Procureur général du Canada c. Demers**, 2008 CF 873, et a renvoyé l'affaire devant la Commission avec la directive de rejeter le grief. La Cour reprochait notamment à l'arbitre de grief de s'être prononcée sur la détresse psychologique du fonctionnaire, ce qui, selon elle, serait du ressort d'un expert, et non d'un arbitre de grief. L'employeur n'ayant commis aucune faute, la décision de l'arbitre de grief était déraisonnable. Le fonctionnaire a interjeté appel de cette décision.

Dans **Tobin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 26, l'arbitre de grief avait fait droit au grief de l'employé qui contestait son congédiement. Le fonctionnaire a été accusé d'infractions criminelles relativement à sa conduite en dehors des heures de travail. Il a reçu une condamnation avec sursis et une période de probation, mais la plupart des chefs d'accusation ont été abandonnés. L'arbitre de grief s'est fondé sur la jurisprudence invoquée par les deux parties pour juger que l'employeur n'était pas fondé de congédier le fonctionnaire pour sa conduite à l'extérieur du milieu de travail.

En contrôle judiciaire, dans **Procureur général du Canada c. Tobin**, 2008 CF 740, la Cour fédérale a déclaré que le congédiement devait être examiné en tenant compte du caractère impératif des normes du commissaire du Service correctionnel du Canada, qui prescrivaient le congédiement du fonctionnaire dont le comportement portait atteinte à la réputation du Service correctionnel du Canada. L'applicabilité des normes n'avait pas été soulevée devant l'arbitre. La Cour d'appel fédérale a entendu l'appel de la décision en avril 2009, mais n'a pas encore rendu sa décision.

Annexe 4

Tableau 1 : Cas de négociation collective 2008-2009

	Cas reportés de 2007-2008	Cas reçus en 2008-2009	Total	Cas réglés	Cas non réglés	Cas reportés à l'exercice suivant
Demandes de médiateur	3	11	14	3	6	5
	Cas reportés de 2007-2008	**Cas reçus en 2008-2009**	**Total**	**Cas réglés**	**Décisions arbitrales**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
Conseils d'arbitrage	5	14	19	3	9	7
	Cas reportés de 2007-2008	**Cas reçus en 2008-2009**	**Total**	**Cas réglés**	**Rapport de la CIP**	**Cas reportés à l'exercice suivant**
CIP	0	5	5	1	0	4

Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation 2008-2009

	Cas de médiation reportés de l'exercice précédent	Cas reçus en 2008-2009		Cas de médiation menés à terme		Taux de réussite (% des cas de médiation menés à terme qui ont été réglés ou retirés)	Nombre total de cas reportés à 2009-2010[1]
		Cas où la médiation a été acceptée en 2008-2009	Cas où la médiation a été refusée en 2008-2009	Cas réglés ou retirés	Cas non réglés		
Médiation de griefs ou de plaintes déposées devant la Commission	1 577	1 068		152		82 %	1 882
		457	611	124	28		
Médiation préventive	45	63		79		87 %	11
		57	6	69	10		

[1] Avec l'élaboration et l'implantation d'un nouveau système de gestion des cas, cette banque de données sera revue en 2009-2010.